



A N E X O II

RESOLUCIÓN DE DECANATO N°920/18

AÑO: 2026

1- Datos de la asignatura

Nombre PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ORGANIZACIONES

Código 978

Tipo (Marque con una X)

Obligatoria	
Optativa	X

Modalidad (Marque con una X)

Presencial	X
Híbrida ¹	

Nivel (Marque con una X)

Pregrado	
Grado	X

Área curricular a la que pertenece

Departamento Administración

Carrera/s LIC. EN ADMINISTRACIÓN – LIC. EN TURISMO

Ciclo o año de ubicación en la carrera/s CICLO PROFESIONAL

Carga horaria asignada en el Plan de Estudios:

Total	48
Semanal	3

Distribución de la carga horaria (semanal) presencial de los alumnos:

Teóricas	Prácticas	Teórico - prácticas
1		2

¹ Ver instrucciones anexas



Relación docente - alumnos:

Cantidad estimada de alumnos inscriptos	Cantidad de docentes		Cantidad de comisiones		
	Profesores	Auxiliares	Teóricas	Prácticas	Teórico-Prácticas
20	1	1			1

2- Composición del equipo docente (Ver instructivo):

Nº	Nombre y Apellido	Título/s
1.	WASSERMAN ROCHA, ANA BEATRIZ	Lic. en Turismo. Diplomada en Perspectiva de Género en el Desarrollo Turístico
2.	SCHIAVON, GUIDO	Lic. en Turismo
3.		

Nº	Cargo								Dedicación			Carácter			Cantidad de horas semanales dedicadas a: (*)					
	T	As	Adj	JTP	A1	A2	Ad	Bec	E	P	S	Reg.	Int.	Otros	Docencia		Investig.	Ext.	Gest.	
															Frente a alumnos	Totales				
1.			X								X			X	3	10				
2.					X						X			X	3	10				
3.																				
4.																				
5.																				
6.																				
7.																				
8.																				

(*) la suma de las horas Totales + Investig. + Ext. + Gest. no puede superar la asignación horaria del cargo docente.

(2) Afectación desde el cargo de Ayte Graduado en El Arte en la Cultura.



PLAN DE TRABAJO DEL EQUIPO DOCENTE

1. OBJETIVOS DE LA ASIGNATURA

Objetivos de enseñanza

- Brindar el marco teórico necesario para interpretar los conceptos del enfoque de género.
- Exponer la realidad actual desde la perspectiva del enfoque de género.
- Resaltar la importancia de la incorporación del enfoque de género en la vida de las organizaciones.

Objetivos de aprendizaje

- Que les estudiantes logren incorporar los conceptos del enfoque de género.
- Que les estudiantes logren identificar las causas y consecuencias relacionadas con la ausencia de perspectiva de género.
- Que les estudiantes adquieran una base sobre las políticas y la normativa igualitarias a nivel nacional e internacional.
- Que les estudiantes comprendan la importancia de desarrollar una actitud proactiva respecto de la perspectiva de género en las organizaciones.

2. ENUNCIACIÓN DE LA TOTALIDAD DE LOS CONTENIDOS A DESARROLLAR EN LA ASIGNATURA

Programa sintético

Núcleo 1: Conceptos básicos de género

Núcleo 2: Desigualdades de género

Núcleo 3: Violencias por motivos de género

Núcleo 4: Incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones

Núcleo 5: Normativa con perspectiva de género



PROGRAMA ANALÍTICO

Núcleo 1: Conceptos básicos de género

Patriarcado. Feminismos. Sistema sexo-género. Identidad de género. Diversidad sexual y fobias. Estereotipos de género. Masculinidades. Interseccionalidad.

Núcleo 2: Desigualdades de género en las organizaciones

Equidad e igualdad. División sexual del trabajo. La feminización del trabajo en las organizaciones. Cuidados. Brechas laborales. Diagnóstico organizacional con perspectiva de género.

Núcleo 3: Violencias por motivos de género en las organizaciones

Concepto, tipos y modalidades de violencia por motivos de género. Discriminación, exclusión, acoso y maltrato en las organizaciones. La explotación y la trata de personas.

Núcleo 4: La incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones

La transversalización de la perspectiva de género en la responsabilidad social y sostenibilidad de las organizaciones. Protocolos de actuación en casos de violencia de género. Comunicación con perspectiva de género.

Núcleo 5: Normativa con perspectiva de género

Contenidos generales de la normativa con enfoque de género a nivel nacional e internacional.

3. BIBLIOGRAFÍA Y RECURSOS (OBLIGATORIOS Y COMPLEMENTARIOS)

3.3.1 Bibliografía y recursos obligatorios

Núcleo 1: Conceptos básicos de género

- Barrancos, Dora. [Contenidos UNPA] (11/12/19). Palabra Clave - Dora Barrancos - Patriarcado [Video]. Youtube <https://www.youtube.com/watch?v=3aoT0R3ka4c>
- Cano, Vir. [Conicet Documental] (07/07/20). E1 - Heterosexualidad compulsiva. [Video]. Youtube <https://www.youtube.com/watch?v=U8XLnsEaTHo>
- Huberman, Hugo y Tufró, Lucila (adapt) (2012). Cap 1 a 6: pp 01-20. Masculinidades plurales: reflexionar en clave de géneros. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) 1a ed. Trama, Buenos Aires, Argentina.
- Izrael, Estefanía (2023). "Turismo LGTBIQ+: ¿Una tipología posible?". Alba Sud. Extraído el 21 de febrero de 2024 de <https://www.albasud.org/noticia/es/1542/turismo-igbtq-quest-una-tipologia-posible>
- Instituto Nacional de las Mujeres (2007). Glosario de género. México DF, México
- Organización de Naciones Unidas (ONU) HeforShe Foundation. [ElHuffpost] (07/11/17). El vídeo de la ONU que quiere acabar con los estereotipos de género. [Video]. Youtube <https://www.youtube.com/watch?v=C1bl0UkhnQA&t=2s>



- Pérez, Gorka [Carki Producciones] (25/07/17). ¿Qué es la diversidad sexual? [Video]. <https://www.youtube.com/watch?v=1QbTZYiQ6BA>
- Puleo, Alicia (1995). Patriarcado: pp21-53. En Celia Amorós (dir.). Diez palabras claves sobre la mujer. Verbo Divino. Madrid, España.
- Solinís Casparius, Tessie y Espeleta, Mariana [CuriosaMente] (08/03/20). ¿Por qué existe el feminismo? [Video] Youtube <https://www.youtube.com/watch?v=hL1VUOOGWFw>
- Symington, Alison (2004). Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica. Derechos de las mujeres y cambio económico No. 9, agosto 2004. Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo (AWID). Toronto, Canadá.
- Varela, Nuria (2008). Cap 1: ¿Qué es el feminismo?, Cap 2: La primera ola, Cap 3: La segunda ola, y Cap 4: La tercera ola. En Feminismo para principiantes. Ediciones BSA. Barcelona, España.
- Vázquez Laba, Vanesa. [Contenidos UNPA] (29/04/20). Palabra clave Vanesa Vazquez Laba Bloque 1: Géneros. [Video]. Youtube <https://www.youtube.com/watch?v=VU8TfnAwTn0&t=7s>

Núcleo 2: **Desigualdades de género**

- Canal Encuentro. [Canal Encuentro] (02/06/22). ESI, aprender para decidir: División sexual del trabajo [Video] Youtube <https://www.youtube.com/watch?v=nZ6IImHG1T8>
- Bottini, Alberta; Boronat Pont, Violeta; Cascardo, Florencia; Fournier, Marisa; Mutuberría Lazarini, Valeria; Sciarretta, Vanessa (compiladoras) (2021). Cap 1 y 2 pp 1-14. En “Economía popular, social, solidaria y feminista. Aportes para el debate y la transformación.” Fundación Friedrich Ebert. Buenos Aires.
- Crenshaw, Kimberlee. [formacionmzc] (13/02/19). Crenshaw Kimberlee. ¿Qué es "interseccionalidad"? Subtitulada en español. [Video] Youtube <https://www.youtube.com/watch?v=hBaIhlmM3ow>
- D'Alessandro, Mercedes. [Ecofeminista] (07/03/18). Eso que llaman amor es trabajo no pago. [Video] Youtube <https://www.youtube.com/watch?v=vXWtw-FRAOk>
- Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (2023). Las brechas de género en las provincias argentinas. Anuario 2022. Mesa Federal de Políticas Económicas con Perspectiva de Género.
- Fainstain, Luciana y Perrotta, Valentina (2011). Guía para el diseño de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género. Programa de Calidad con Equidad de Género (PGCEG), InMujeres Instituto Nacional de las Mujeres. Iconoprint, Montevideo-Uruguay.
- Faur, Eleonor y Jelin, Elizabeth (2013). Cuidado, género y bienestar. Una perspectiva de la desigualdad social. Voces en el Fénix N° 23, Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, abril de 2013.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina (INDEC) (2023). 8M Día Internacional de la Mujer. Dossier Estadístico. Ministerio de Economía, Marzo 2023.
- Moreno Alarcón, Daniela y Cañada Mullor, Ernest (2018). Dimensiones de género del trabajo turístico. Serie Informes en Contraste, núm. 4. Alba SudEditorial. Barcelona.
- Núria Abellan Calvet, Carla Izcarra Conde, Alejandra López Ballart y Marta Salvador Almela (2021). Desigualdades de género en el mercado laboral turístico. Serie Informes En Contraste, N°14, 2021. ISBN: 978-84-09-27596-0 Turismo Responsable. Ed. Albasud. Barcelona.
- Partenio, Florencia. [TU Secretaría UBA] (21/05/20). ¿Qué es división sexual de trabajo? por la Prof. Dra. Flora Partenio. [Video] Youtube <https://www.youtube.com/watch?v=yPsVTJ0S7hM>
- Vázquez Laba, Vanesa. [Contenidos UNPA] (29/04/20). Palabra clave Vanesa Vazquez Laba Bloque 3: Techo de cristal. [Video] Youtube <https://www.youtube.com/watch?v=vLvJ-0Ds3aE>



- Zibecchi, Carla (2014). Cap Los actores proveedores de cuidado y Cap ¿Qué podemos hacer para que el cuidado entre en agenda? Los actores en acción. pp27-47 y pp73-79. En Zibecchi, Carla (2014) ¿Cómo se cuida en Argentina?: definiciones y experiencias sobre el cuidado de niños y niñas. 1a ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género - ELA, 2014.

Núcleo 3: **Violencias por motivos de género**

- Bonino, Luis (s/f). Micromachismos. El poder masculino en la pareja “moderna”. Recuperado el 01/08/23 de <https://vocesdehombres.files.wordpress.com/2008/07/micromachismos-el-poder-masculino-en-la-pareja-moderna.pdf>
- Consejo Nacional de la Mujer, Argentina. [Televisión Pública] (06/12/10). Campaña de Difusión y Sensibilización de la Ley Nacional 26.485. [Video] Youtube <https://www.youtube.com/watch?v=pI1co8BRhEQ>
- Ley 26485. Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. 1° de abril de 2009.
- Ley 26842. Prevención y sanción de la trata de personas y asistencia a sus víctimas. 26 de diciembre de 2012.
- Ley 27736. Ley Olimpia. Ley N° 26.485 – Modificación. 10 de octubre de 2023.
- Mena Méndez, Dariel; Espín Sandoval, Luis Fernando; Lascano Ceballos, Alexander Darío (2018). La perspectiva de género en el sector empresarial. Problemas, tendencias y buenas prácticas. Pp91-108. En RevIISE. Vol 13, Año 13. Abril 2019 - septiembre 2019. Artículos Libres. ISSN: 2250-5555. Argentina. www.reviise.unsj.edu.ar
- Ministerio de las Mujeres Géneros y Diversidad, Argentina. [Iniciativa Spotlight] (15/09/2020). Ley Micaela: ¿Cuáles son las violencias por motivos de género? [Video] Youtube <https://www.youtube.com/watch?v=T-dFITULQZs&t=5s>
- Osborne, Raquel (2009). Cap Apuntes sobre violencia de género. Pp535-540. En RIS, Vol. 69, N° 1, mayo-agosto , 517-540, 2011. ISSN: 0034-9712. Edicions Bellaterra, Barcelona.
- Registro Nacional de Femicidios de la Justicia Argentina (2023). Resumen de la edición 2022. Corte Suprema de Justicia de la Nación, Oficina de la Mujer.
- Sehas, Municipio de Malvinas Argentinas, Córdoba [Comunicación Sehas] (28/09/2021). Capacitación Ley Micaela - 2.2 Violencias de género: tipos y modalidades. <https://www.youtube.com/watch?v=qVraxwVTvA8&t=1s>

Núcleo 4: **Incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones**

- Bottini, Alberta; Boronat Pont, Violeta; Cascardo, Florencia; Fournier, Marisa; Mutuberría Lazarini, Valeria; Sciarretta, Vanessa (compiladoras) (2021). Cap 3 a7 pp 15-50. En “Economía popular, social, solidaria y feminista. Aportes para el debate y la transformación.” Fundación Friedrich Ebert. Buenos Aires.
- González María Cristina y Camacaro G. Daisy (2014). Incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones. Una propuesta estratégica situacional. Parte I. Salud de los Trabajadores. Volumen 22 N° 2 / Julio - Diciembre 2014, Pp151-154. Maracay. <https://doi.org/10.18111/9789284423309>
- Moreno, Tonatiuh. [CuriosaMente] (10/10/21). ¿El lenguaje inclusivo sirve de algo? [Video] Youtube <https://www.youtube.com/watch?v=XGEVOGd23-s&t=36s>
- Organización Mundial del Turismo (2022), Estrategia de igualdad de género para las empresas turísticas, OMT, Madrid, DOI: <https://doi.org/10.18111/9789284423309>



- Organization of American States. General Secretariat. Guía de comunicación inclusiva para la Secretaría General de la OEA. Secretaría General de la Organización de los Estados Americanos. Comisión Interamericana de Mujeres. v. ; cm. (OAS. Documentos oficiales ; OEA/Ser.D/XV.24) ISBN 978-0-8270-7163-6
- Oroño, Cristina y Ramos Mesa, Amalín (2018). Guía para la prevención e intervención de situaciones de violencia contra las mujeres en las organizaciones. Dirección Nacional de Asistencia Técnica. Instituto Nacional de las Mujeres. Ministerio de Desarrollo Social de la Nación. Recuperado el 01/08/23 de <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/guiaprevencionsituacionesviolenciaenorganizaciones.pdf>
- Perlette, Ivanna. [TEDx Talks] (08/01/16). El poder del lenguaje incluyente. Ivanna Perlette. [Video] Youtube <https://www.youtube.com/watch?v=uUG9iP19LMU>
- Pousada, Teresa Haydeé (2003). Género y cooperativas: la participación femenina desde un enfoque de género (parte 2). Cuaderno de Trabajo N° 19 Abril de 2003. Centro Cultural de la Cooperación. Ediciones del Instituto Movilizador De Fondos Cooperativos. Buenos Aires.
- Ruiz, Ana L.; Martínez Stoessel, Paula; Azpeitía, Ana; Bartoli, Rosa A.; Galvani, Ana; Arduoso, Sofia y Cobos, Yanina (2019). Guía para el uso de un lenguaje inclusivo en la Universidad Nacional de Mar del Plata. Programa Integral de Políticas de Género. Secretaría de Bienestar de la Comunidad Universitaria. Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Secretaría para la Igualdad de Género del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (2014). Guía de prácticas de comunicación y publicidad con perspectiva de género. Iniciativa público-privada para la igualdad de género en el mercado de trabajo. Buenos Aires Ciudad.
- Vázquez, Ángel; Urbiola, Alejandra (2014). El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones. Iztapalapa, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, núm. 77, julio-diciembre, 2014, pp. 159-189. Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa. Distrito Federal, México.

Núcleo 5: Normativa con perspectiva de género

- Decreto 721/2020. Cupo laboral para personas travestis, transexuales y transgénero. 3 de septiembre de 2020.
- Ley 23179. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer. CEDAW. 27 de mayo de 1985.
- Ley 24632. Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra La Mujer - "Convención de Belem do Pará". 1° de abril de 1996.
- Ley 25.674. Participación femenina en las unidades de negociación colectiva de las condiciones laborales, en función de la cantidad de trabajadores en la rama o actividad de que se trate. Integración de mujeres en cargos electivos y representativos de las asociaciones sindicales. Porcentajes de dicha representación. 28 de noviembre de 2002.
- Ley 26.743. Derecho a la identidad de género de las personas. 23 de Mayo de 2012
- Ley 26.873. Lactancia Materna. Promoción y Concientización Pública. 5 de agosto de 2013.
- Ley 27412 y Decreto 171/2019. Paridad de género en ámbitos de representación política. 15 de Diciembre de 2017 y 7 de marzo de 2019.
- Ley 27499. Ley Micaela. Capacitación Obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres. 19 de diciembre de 2018.
- Ley 27580. Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo aprobado por la Organización Internacional del Trabajo OIT. 11 de noviembre de 2020.
- Ley 27636. Ley de promoción del acceso al empleo formal para personas travestis, transexuales y transgénero "Diana Sacayán - Lohana Berkins". 8 de julio de 2021.
- Ley provincial 15192. Constitución de asociaciones civiles. Art. 15.- Paridad de Género.
- Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad. [Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad] (09/08/20). ¿Qué es la Ley Micaela? [Video] Youtube



<https://www.youtube.com/watch?v=Ho0dQUBGRh0>

- Ortiz Hazarian, Natalia. [TEDx Talks] (21/12/16). The dark secret behind sexist advertisements. Natalia Ortiz Hazarian. TEDxYSMU. [Video] Youtube <https://www.youtube.com/watch?v=askcLEVCTko>

- Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de género. Marzo de 2007.

3.3.2 Bibliografía y recursos complementarios

Núcleo 1: Conceptos básicos de género

- Angilletta, Florencia. [Conicet Documental] (18/09/20). E8 - Espacios y género. [Video] Youtube <https://www.youtube.com/watch?v=npxjqDHaIMA>

- Barrancos, Dora (03 de enero de 2014). Los caminos del feminismo en la Argentina. Historias y derivas. Voces en el Fenix ISSN 1853-8819. N°32. Consultado el 3 de agosto de 2023 en <https://vocesenelfenix.economicas.uba.ar/los-caminos-del-feminismo-en-la-argentina-historia-y-derivadas/>

- Lizarazo Arias, Diego [Canal 22] (11/06/17). Judith Butler: la persistencia del cuerpo. [Video]. Youtube https://www.youtube.com/watch?v=SYXWRuSd_6Y

- Nerio Monroy, Ana Luisa (2019). ABC de la perspectiva de género. Comisión Nacional de los Derechos Humanos Periférico Sur 3469, Col. San Jerónimo Lídice, C.P. 10200, Ciudad de México.

- Vazquez Laba, Vanesa (2019). Feminismos, género y transgénero: breve historia desde el siglo xix hasta nuestros días. 1ª edición. San Martín: Unsam edita. Buenos Aires.

Núcleo 2: Desigualdades de género

- Andora, Juliana; Bracuto, Víctor; Bustamante González, Nancy; Gemetro, Florencia; Tatoian, Virginia y Wenger, Javier (2016). De la ley a la práctica. Cuadernillo de diversidad sexual. Ministerio de Desarrollo Social. Presidencia de la Nación. Argentina.

- Donda, Sotelo, Gomiz, Chagas, Gomez y Gomez, Pérez, Cabrapan Duarte, Levit y Mochi, Rossi Lashayas, Iummato y Gradin, Barrancos, Romero, Moreda, Barrera, Mancuso, Brandariz, Lescano, Pilar, Zayat,... Ese Montenegro (2020). Género e interseccionalidad. Inclusive, la revista del INADI. ISSN2718-6768. N°2, año1, diciembre 2020. Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI) Ministerio de Justicia y Derechos Humanos – Presidencia de la Nación. Argentina.

- Garea, Verónica. [TEDx Talks] (20/10/15). ¿De qué trabajo cuando no trabajo? Verónica Garea. TEDxBariloche. Video Youtube <https://www.youtube.com/watch?v=MIBIgbFeyak>

- Instituto Nacional de Estadística y Censos de la República Argentina (INDEC) (2022). 8M Día Internacional de la Mujer. Dossier Estadístico. Ministerio de Economía, Marzo 2022.

- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2021). Igualdad en los cuidados. 1ra Edición. Editorial Mingéneros. Ciudad de Buenos Aires.

- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2022). Diversidad : una perspectiva para la igualdad. ISBN 978-987-47999-8-2. 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial MinGéneros. Buenos Aires.

- World Economic Forum (2023). Global Gender Gap Report 2023. World Economic Forum. Geneva, Switzerland.



Núcleo 3: Violencias por motivos de género

- Huberman, Hugo y Tufró, Lucila (2012). Masculinidades plurales. Reflexionar en clave de género. 1a ed.- Buenos Aires : Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD; Trama Pp 21-31
- Ministerio de las mujeres, géneros y diversidad, Argentina (2021). Guía de herramientas para la detección de señales tempranas de las violencias por motivos de género. Pautas de acompañamiento para personas en situación de violencia. Recuperado el 31/07/23 de <https://editorial.mingeneros.gob.ar:8080/xmlui/handle/123456789/22>
- Observatorio de las Violencias y Desigualdades por Razones de Género (OVYDVG) Consultado el 3 de agosto de 2023 <https://www.argentina.gob.ar/generos/observatorio-de-las-violencias-y-desigualdades-por-razones-de-genero-ovydvvg> Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.
- Peker, Luciana. [Canal Encuentro] (25/11/17). Ley 26485: Violencia simbólica (Art. 5, inc. 5) - Canal Encuentro. Video] Youtube <https://www.youtube.com/watch?v=DcijYnN4dMA>
- Protocolo de Género de la UNMdP. Informe de gestión Marzo 2022 / febrero 2023. Secretaría de Bienestar. Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Sagot, Monserrat (2008). Estrategias para enfrentar la violencia contra las mujeres: reflexiones feministas desde América Latina. Athenea Digital, 14, 215-228. Disponible en <http://psicologiasocial.uab.es/athenea/index.php/atheneaDigital/article/view/571>

Núcleo 4: Incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones

- Beatrice Avolio Alecchi y Giovanna Francesca Di Laura Mendoza (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. Revista de la CEPAL N° 122 • Agosto de 2017
- de Francisco Heredero, Inés (2019). La (in)definición del sexismo publicitario: de la lectura académica a la intervención social. Pensar la Publicidad ISSN-e: 1989-5143. <https://dx.doi.org/10.5209/pepu.6502>. Ediciones Complutense. Universidad de Valladolid.
- Gaba, Mariana Raquel (2010). Las organizaciones generizadas. La perspectiva de género en acción en el mundo de las organizaciones. II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVII Jornadas de Investigación Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires
- García-Muñoz, Nuria y Martínez, Luisa (2009). El consumo femenino de la imagen de la mujer en la publicidad. El sexismo en las campañas publicitarias rechazadas por la audiencia Trípodos, número 24, Barcelona.
- Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Consultado el 03 de agosto de 2023 <https://www.argentina.gob.ar/generos/hacemos-> Pérez, Elena.[TEDx Talks] (08/01/16). Lenguaje inclusivo, entre el sistema y el síntoma. Elena Perez. TEDxCordoba [Video] Youtube <https://www.youtube.com/watch?v=uUG9iP19LMU>
- Navarro Oliván, Natalia (2007). Desigualdades de género en las organizaciones. Proceso de cambio organizacional Pro Equidad. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). San Salvador.

Núcleo 5: Normativa con perspectiva de género



- Programa Integral de Políticas de Género de la UNMdP. Convenciones y normas internacionales. Consultado el 03 de agosto de 2023
<https://www.mdp.edu.ar/index.php/gestion/secretaria-de-asuntos-laborales/219-programa-integral-de-politicas-de-genero/normativas-vigentes-en-materia-de-genero-y-diversidad/378-convenciones-y-pactos-internacionales>

- Programa Integral de Políticas de Género de la UNMdP. Normativa vigente en Argentina. Consultado el 03 de agosto de 2023
<https://www.mdp.edu.ar/index.php/gestion/secretaria-de-asuntos-laborales/219-programa-integral-de-politicas-de-genero/normativas-vigentes-en-materia-de-genero-y-diversidad/377-normativa-vigente-en-argentina>

- Programa Integral de Políticas de Género de la UNMdP. Normativa vigente en la UNMdP Consultado el 03 de agosto de 2023
<https://www.mdp.edu.ar/index.php/gestion/secretaria-de-asuntos-laborales/219-programa-integral-de-politicas-de-genero/normativas-vigentes-en-materia-de-genero-y-diversidad/376-normativa-vigente-en-la-unmdp>

4. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE

Las actividades de aprendizaje a desarrollar incluyen:

- Participación en clases teóricas, prácticas y teórico prácticas presenciales.
- Visualización de material audiovisual en forma presencial y a través del Campus Virtual.
- Análisis de casos y resolución de problemas (presencial)
- Sesiones de discusión (presenciales) y participación en foro del Campus Virtual
- Juegos interactivos
- Análisis crítico
- Recolección e interpretación de información, síntesis y exposición grupal de material de estudio y/o producciones grupales
- Búsqueda y desarrollo propositivo de soluciones frente a diferentes situaciones y problemáticas.
- Campus virtual: será el espacio de comunicación para la clase, para notificaciones y consultas. Además, en este espacio se hallará disponible el material de estudio: bibliografía, documentación, artículos de interés, videos, etc.



5. CRONOGRAMA DE CONTENIDOS, ACTIVIDADES Y EVALUACIONES

Esta asignatura se dictará en el 1er cuatrimestre los días jueves de 14.30 a 17.30hs

CLASE	FECHA	NÚCLEO	CONTENIDOS	ACTIVIDADES Y EVALUACIONES
1	09-04	1. Conceptos básicos de género	Patriarcado. Feminismos. Sistema sexo-género. Identidad de género. Diversidad sexual y fobias.	Clase teórica. Clase teórico-práctica
	16-04	Inactividad académica		
2	23-04	1. Conceptos básicos de género	Estereotipos de género. Masculinidades. Interseccionalidad.	Clase teórico - práctica
3	30-04	2. Desigualdades de género	Equidad e igualdad. División sexual del trabajo. La feminización del trabajo en las organizaciones.	Clase teórico - práctica
4	07-05	2. Desigualdades de género	Cuidados. Brechas laborales. Diagnóstico organizacional con perspectiva de género.	Clase teórica Clase práctica
5	14-05	3. Violencias por motivos de género	Concepto, tipos y modalidades de violencia por motivos de género	Clase teórica Clase práctica
6	21-05	3. Violencias por motivos de género	Discriminación, exclusión, acoso y maltrato en las organizaciones. La explotación y la trata de personas.	Clase teórica Clase práctica
7	28-05	Núcleos 1, 2 y 3	1° PARCIAL	
8	04-06	4. La incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones	La transversalización de la perspectiva de género en la responsabilidad social y sostenibilidad de las organizaciones.	Clase teórica. Clase práctica Devolución 1° Parcial
9	11-06	Núcleos 1, 2 y 3	RECUPERATORIO 1° PARCIAL	Clase práctica.



10	18-06	4. La incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones	Protocolos de actuación en casos de violencia de género. Comunicación con perspectiva de género.	Clase teórico-práctica Devolución Recuperatorio 1º parcial
11	25-06	Núcleo 5: Normativa con perspectiva de género	Contenidos generales de la normativa con enfoque de género a nivel nacional e internacional.	Clase teórica y clase práctica.
12	02-07	Núcleos 1 a 5	2º PARCIAL. ENTREGA DE TRABAJO INTEGRADOR Y EXPOSICIÓN ORAL	
	08-07		Devolución 2º parcial (digital)	
	09-07	Inactividad académica		
13	16-07	Núcleos 1 a 5	REC. 2º PARCIAL ENTREGA TRABAJO INTEGRADOR Y EXPOSICIÓN ORAL Devolución rec 2º parcial y cierre de notas	



6. PROCESOS DE INTERVENCIÓN PEDAGÓGICA

Se dictarán clases teóricas, prácticas y teórico-prácticas a fin de facilitar el abordaje e integración de los contenidos de la asignatura por parte de los estudiantes. Se incentivará la participación, la deliberación e intercambio de opiniones, y se intentará fortalecer la oralidad, el respeto por la opinión ajena, y la valoración de la construcción colectiva de conocimientos. Se considera que la modalidad taller es la más adecuada, pues se trata de un espacio formativo y de sensibilización. De acuerdo con según Pedroso y Rodríguez (2015)², el taller se basa en el aprendizaje de conceptos relacionándolos con las prácticas en las que estas ideas expresan su contenido, y comprende tres momentos: reflexión, interacción y construcción de conocimientos, durante los cuales todos los participantes realizan aportes, que van uniéndose progresivamente integrando elementos teóricos y prácticos. De esta manera, diferentes perspectivas se articulan en el análisis de una realidad común, constituyendo una modalidad ideal para implementar en grupos con cierta heterogeneidad en los que se generan controversias. Esto produce un conflicto socio cognitivo que termina por convertirse en la base para que se genere, en cada participante, una evolución en su perspectiva de pensamiento. De este modo, en el taller, el rol docente atiende a un proceso de participación individual y grupal, donde participar es para comprometerse en la tarea, reconocer y valorar aquello que los demás aportan. La intención es generar un espacio de intercambio entre los participantes, de reflexión y experiencia, conveniente en cuanto a la apertura de nuevos temas y a fin de facilitar su comprensión. En virtud de la modalidad de dictado, se propone un cupo de 15 estudiantes.

² Pedroso, Óscar y Rodríguez, Estela (comp) (2015). Características pedagógicas del taller. Sec. de Asuntos Pedagógicos. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, UNMdP.



7. EVALUACIÓN

3.7.a) Requisitos de aprobación

Para aprobar la asignatura se requerirá la asistencia como mínimo al 60% de las clases. Además, se llevarán a cabo dos exámenes parciales con sus respectivos recuperatorios; y se prevé examen habilitante y examen final para quienes no cumplan con los requisitos establecidos en el promocional pero sí cumplan con las condiciones determinadas para llegar al habilitante y final.

Conforme al Régimen Académico vigente, la promoción de la asignatura implicará una calificación superior a cuatro (4) puntos en cada uno de los exámenes parciales y obtener un promedio no inferior a seis (6) puntos entre ambos parciales. Quienes cumplan con los requisitos establecidos y no alcancen el promedio de seis (6) puntos en los exámenes parciales, superando los cuatro (4) puntos, estarán en condiciones del presentarse al examen final. Para el acceso al examen habilitante será requisito indispensable haber aprobado al menos uno de los exámenes parciales.

3.7.b) Criterios de evaluación

La evaluación prevista aspira a considerar a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, a partir de su actitud y el desarrollo de sus aptitudes, y en el producto de aprendizaje, en función de las tareas realizadas.

Criterios de evaluación:

- Manejo comprensivo de la lectura bibliográfica obligatoria e interpretación del material audiovisual. Claridad conceptual.
- Integración de conocimientos bibliográficos, demás recursos y temas de clase.
- Capacidad de relacionar los contenidos teóricos con su respectiva praxis.
- Coherencia en la presentación de trabajos.
- Uso del vocabulario técnico y redacción clara y precisa.
- Búsqueda de información pertinente.
- Capacidad de trabajo colaborativo.

3.7.c) Descripción de las situaciones de pruebas a utilizar para la evaluación continua y final:

- Primer parcial presencial: el primer parcial será un examen escrito que consistirá en la elaboración de un informe relacionando conceptos correspondientes a los contenidos de los núcleos 1, 2 y 3.
- Segundo Parcial: el segundo parcial estará conformado por dos partes: una parte escrita que consistirá en un trabajo integrador (grupal) de aplicación práctica de los conceptos enseñados, centrado en la problemática de la incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones, según corresponda al campo profesional en el que cada estudiante se desempeñará; y una segunda parte que consistirá en la exposición oral individual del trabajo integrador realizado dando cuenta de su participación. La calificación final de este 2º parcial se obtendrá de promediar la nota del trabajo integrador escrito y la exposición oral.



- Recuperatorios presenciales: Cada uno de los exámenes parciales tendrá un único recuperatorio individual escrito y/u oral, según corresponda a la metodología del parcial desaprobado. La calificación obtenida en el examen recuperatorio reemplazará a la nota del parcial correspondiente.
- Habilitante presencial: Les estudiantes que deban rendir un examen habilitante para acceder al examen final deberán responder un cuestionario escrito u oral sobre los temas correspondientes al parcial desaprobado.
- Examen final presencial: el examen final será oral.

8. ASIGNACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE TAREAS DE CADA UNO DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO DOCENTE

- Profesora adjunta

Preparación del Plan de Trabajo Docente.

Coordinación del dictado de la asignatura.

Dictado de las clases teóricas y diseño y desarrollo de las clases teórico-prácticas.

Diseño de evaluaciones parciales, recuperatorios, habilitantes y finales. Elaboración de criterios de corrección.

Corrección de pruebas parciales, recuperatorios, habilitantes y exámenes finales.

Supervisión y atención de consultas de los trabajos integradores desarrollados por los estudiantes.

Facilitación de referencias bibliográficas y documentales.

Facilitación de material digital.

Propuesta y coordinación de visitas de expertos.

Supervisión de la labor de los integrantes de la cátedra.

Convocar y coordinar reuniones de cátedra.

Estimular la capacitación del personal docente a su cargo a través de la asistencia a cursos, talleres o en la producción de trabajos para congresos o publicaciones.

- Ayudante graduado

Orientación y seguimiento de los trabajos integradores.

Dictado de algunas clases teóricas según se establezca en acuerdo con la profesora adjunta.

Participación en el diseño y desarrollo de las clases teórico-prácticas y prácticas.

Diseño y desarrollo de las clases de estudios de casos.

Colaboración en la corrección de pruebas parciales, recuperatorios, habilitantes y exámenes finales.

Colaboración en la propuesta y coordinación de visitas de expertos.

Aportes de referencias bibliográficas y documentales.

Aportes de material digital.

Asistir y colaborar en las reuniones de cátedra.

Participación en la producción de presentaciones para congresos o publicaciones.



Actividades propuestas para el período en que no se dicta el curso:

Todo el equipo docente:

Actualización de bibliografía y búsqueda de recursos.

Selección de casos para su estudio.

Preparación de material digital.

9. JUSTIFICACIÓN

Esta propuesta se enmarca en un contexto sociocultural cuya construcción está basada en un sistema patriarcal en el cual la heterosexualidad presupone la existencia del binarismo de género, reconociendo exclusivamente dos categorías de personas. De esta manera, se asume que los hombres y las mujeres tienen roles y conductas estereotipadas, es decir pre-establecidos por la cultura.

Según Huberman y Tufro (2012)³, en un sentido amplio, género es *“aquello que significa ser hombre o ser mujer en una cultura y un momento histórico determinado, y cómo este hecho define oportunidades, roles, responsabilidades, formas de sentir y modos de relacionarse con una persona del mismo sexo o del opuesto.”* Sin embargo, de acuerdo con el Observatorio de Comunicación, Género y Diversidad con perspectiva en DDHH de la UNLP (s.f.)⁴ esa concepción debe ampliarse a los usos, costumbres y comportamientos que puedan corresponderse con cualquier otro tipo de construcción social no normativa, por lo que la subordinación del patriarcado se extiende a todas las formas de expresión del género y sexualidad diferentes del varón -masculino- heterosexual.

Si bien, con el paso del tiempo, las mujeres han ganado ciertas oportunidades y lugar en la vida pública (Huberman y Turfó, 2012), esta estructura social patriarcal históricamente ha vulnerado sus derechos y oportunidades (Puleo, 1995)⁵. La situación es más grave aún, pues además ha sido ignorado el reconocimiento de la diversidad sexual, entendida según INMUJERES (2007)⁶ como la *“pluralidad de prácticas y creencias que regulan la expresión sexual de la humanidad en diferentes culturas”*. Entre las principales consecuencias de esta construcción cultural se encuentran situaciones de desigualdad de género y violencias, de discriminación y brechas de todo tipo.

Las organizaciones existen al interior de normas sociales que ejercen una gran influencia en el comportamiento organizacional. Por tanto, los roles y estereotipos de género impuestos por el patriarcado han sido transmitidos y reproducidos por las instituciones sociales en ámbitos como la familia, la

³ Huberman, Hugo y Tufro, Lucila (adapt) (2012). Masculinidades plurales: reflexionar en clave de géneros. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) 1a ed. Trama, Buenos Aires, Argentina.

⁴ Observatorio de Comunicación, Género y Diversidad con perspectiva en DDHH (s.f.) Guía comunicar en diversidad. Facultad de Periodismo de la Universidad Nacional de La Plata (UNLP).

⁵ Puleo, Alicia (1995). Patriarcado. En Celia Amorós (dir.). Diez palabras claves sobre la mujer. Verbo Divino. Madrid, España.

⁶ Instituto Nacional de las Mujeres (2007). Glosario de género. México DF, México



educación, los medios de comunicación, las empresas, etc. (Huberman y Turfó, 2012) y “*las organizaciones se configuraron en base a estos sellos ideológicos apelando y escudándose en los esencialismos*” (González y Camacaro, 2014)⁷.

De esta manera, adentrarse en el enfoque de género en el estudio de las organizaciones ofrece una oportunidad valiosa para explorar las inequidades provocadas por el modelo patriarcal. Resulta imprescindible incorporar el género como tema transversal en las organizaciones, proponiendo procesos de formación y nuevas prácticas que apunten a poner fin a las violencias y las brechas existentes. En este sentido, esta propuesta aporta elementos teórico- prácticos para futuros profesionales sensibles a la temática de género y capaces de generar un clima organizacional inclusivo.

“En la actual sociedad del conocimiento, las organizaciones tienen un reto insoslayable que cumplir: transformar la visión unidireccional, jerárquica, vertical, misógina, hacia la construcción de estructuras organizacionales inteligentes capaces de lidiar con pluralidades de todo tipo” (González y Camacaro, 2014).

⁷ González María Cristina y Camacaro G. Daisy (2014). Incorporación de la perspectiva de género en las organizaciones. Una propuesta estratégica situacional. Parte I. Salud de los Trabajadores. Volumen 22 N° 2 / Julio - Diciembre 2014, Pp151-154. Maracay.



INSTRUCTIVO

Observaciones:

1. Esta planilla se debe completar por asignatura.
2. Todos los docentes que integren la cátedra deberán notificarse de lo enunciado en esta Planilla.
3. La información consignada será certificada por las autoridades correspondientes.

2- Composición del equipo docente:

En la Planilla I se deberá completar para cada integrante de la cátedra los siguientes datos:

- **Apellido y Nombre**
- **Los títulos de grado y post-grado**
- **Marcar con una X el cargo correspondiente:**
 - T (Titular)-
 - As (Asociado)
 - Adj (Adjunto)
 - JTP (Jefe de Trabajos Prácticos)
 - A1 (Ayudante de primera)
 - A2 (Ayudante de segunda)
 - Ads (Adscripto a la docencia)
 - Bec (Becario)
- **Marcar con una X la dedicación correspondiente:**
 - E (Exclusiva)
 - P (Parcial)
 - S (Simple)
- **Marcar con una X el carácter de su designación:**
 - Reg (Regular)
 - Int (Interino)
 - Otros: Especificar si es: Libre/ Contratado/ Por convenio o alguna otra modalidad
- **Cantidad de horas semanales ^(*):**



Docencia: Frente a alumnos

(Consignar las horas presenciales con los alumnos, considerando: toma de exámenes, clases de consulta, entrevistas, otras modalidades).

Totales

(Consignar, en promedio semanal, las horas dedicadas a las actividades docentes de la asignatura, tales como: preparación de clases, materiales, prácticos, otras modalidades)

Invest.(Investigación)/ Ext.(Extensión) y/o Gest.(Gestión).

(Consignar, en promedio semanal, las horas dedicadas a las mencionadas actividades, a lo largo del dictado de la asignatura).

(*) Se respetarán los reglamentos internos de cada Unidad Académica que establezcan normativas en estos temas.

3- Plan de trabajo del equipo docente

1.-Objetivos del curso: *Deberán ser formulados en función de los propósitos de formación del plan de estudios, área curricular y/o de los sectores de formación privilegiados en el curso. Una vez finalizado el curso, los alumnos deben evidenciar niveles de logro aceptables en cada uno de ellos.*

4.- Descripción de Actividades de aprendizaje: *Se denomina al conjunto de tareas que deben realizar los alumnos, seleccionadas y diseñadas didácticamente, cuya resolución implica la utilización de saberes y habilidades. A continuación se enuncian algunos de los tipos de actividades posibles:*

** resolución de problemas, por ejemplo: precisar las consecuencias posibles que podrán derivarse de asumirse distintos tipos de decisiones; predecir lo que acontecerá en una situación dada si se modifican determinados factores que la definan.*

** elaboración de ensayos, monografías, proyectos, por ejemplo: preparar informes técnicos de rigor; elaborar síntesis sobre diversas líneas de pensamiento en relación con algún asunto controvertido y formular los propios puntos de vista debidamente fundamentados; efectuar análisis críticos fundados a partir del conocimiento de resultados obtenidos en investigaciones realizadas sobre un mismo problema.*

** tareas de investigación, por ejemplo: aplicar metodologías y procedimientos de investigación adecuados a las características del objeto de análisis y a lo que se procura descubrir; formular hipótesis para explicar hechos, fenómenos y proponer la metodología de la investigación más pertinente para su comprobación.*



** resolución de guías de estudio, por ejemplo: verificar inconsistencias, limitaciones en los argumentos sostenidos por algún autor, y plantear puntos de vista alternativos, descifrar el significado de diversas formas de información presentadas en gráficos, tablas, cuadros, etc. para expresar tendencias, relaciones, etc.*

** otros*

6.- Procesos de intervención pedagógica: *Se denomina al desarrollo de modos de acción docente que faciliten el proceso de aprendizaje. A continuación se enuncian las modalidades más utilizadas:*

1. Clase magistral: *Conjunto de sesiones organizadas centralmente por el docente para el desarrollo de temáticas insuficientemente tratadas en la bibliografía, ó de un alto nivel de complejidad ó que requieren un tratamiento interdisciplinario. Su objetivo es que los alumnos adquieran información difícil de localizar, establecer relaciones de alta complejidad, etc.*

2.- Sesiones de discusión *(pequeños grupos 12-15): para profundizar o considerar alguna temática cuyo contenido sea controvertible; ó para facilitar el intercambio de puntos de vista; ó para facilitar una mejor comprensión del contenido y alcance de ciertas problemáticas claves.*

3.- Seminarios: *(grupos entre 15-20) sesiones organizadas para el tratamiento grupal en profundidad de una problemática o temática relevante para la formación del alumno, sea por su nivel de complejidad o por el pluralismo de ópticas de abordaje cuyo aporte orientará algún tipo o tipos de alternativas de solución.*

4.- Trabajo de laboratorio/taller: *Encuentros organizados por el docente para posibilitar a los alumnos la manipulación de materiales, elementos, aparatos, instrumentos, equipos, comprobación de hipótesis, observación de comportamientos específicos, para obtener e interpretar datos desde perspectivas teóricas y/o generación de nuevos procedimientos.*

5.- Taller - Grupo operativo: *Encuentros organizados por el docente en torno a una doble tarea, de aprendizaje y de resolución de problemas para que los alumnos en la conjunción teoría-práctica aborden su solución.*

6.- Trabajo de campo: *conjunto de horas destinadas a actividades a efectuarse en ámbitos específicos de la realidad, a fin de obtener información acerca de cuestiones de interés; vivenciar determinadas situaciones creadas al efecto; operar saberes aprendidos, lo que posibilitará al alumno entender mejor cómo acceder a una realidad dada desde perspectivas diversas y captar el ejercicio de las funciones que se desempeñarán al obtener el título.*

7.- Pasantías: *Conjunto de horas destinadas a posibilitar el acceso a determinados escenarios reales, para poner en práctica competencias que se requerirán para actuar idóneamente en el campo profesional, posibilitando al alumno disponer de mayores elementos de juicio sobre las características de su elección universitaria.*



8.- Trabajo de investigación: Conjunto de horas diagramadas a fin de proveer oportunidades para familiarizarse con los modos operativos de explorar una realidad dada; comprobar hipótesis; idear originales formas de abordar algún problema.

9.- Estudio de casos: Conjunto de sesiones organizadas en torno a situaciones especialmente seleccionadas de la realidad para facilitar la comprensión, de cómo transferir la información y las competencias aprendidas y/o facilitar a los alumnos vivenciar situaciones similares a las que podrían obtenerse en situaciones reales, a fin de brindarle posibilidades concretas de integrar teoría y práctica y capacidad de interpretación y de actuación ante circunstancias diversas.

10.- Sesiones de aprendizaje individual - grupal: para posibilitar la resolución de ejercicios, teniendo acceso a materiales complementarios de estudio, asesoramiento sobre lo que fuere requerido según necesidades de los estudiantes y orientación metodológica de auto y co - aprendizaje, en las horas asignadas a tal efecto.

11. Tutorías: encuentros de asesoramiento y orientación en torno a una situación de aprendizaje ó en aquellas instituciones que lo prevén en la conformación de itinerarios curriculares según las necesidades e intereses demandadas por el alumno.

12.- Otras

7.- Evaluación: Enunciar los requisitos(a), criterios(b) y tipos(c) de evaluación a utilizar.

a.- Requisitos de aprobación: descripción de las condiciones exigidas (promocional, con examen final, presentación de proyectos, etc.) congruentes con los criterios acordados.

b.- Criterios de evaluación: representan aspectos de lo actuado por los estudiantes que se juzguen de interés considerar, por ejemplo la originalidad, la exactitud, la suficiencia, la adecuación, la relevancia, etc.

c.- Descripción de las situaciones de pruebas a utilizar para la evaluación continua y final. La situación de prueba es un conjunto específico de tareas que integran teoría y práctica y para cuya resolución se requiere un adecuado manejo e integración de saberes. Las situaciones de prueba pueden ser: de respuesta múltiple, de respuesta abierta, cuestionarios, resolución de situaciones problemáticas reales y/o simuladas, otras.

8.- Asignación y distribución de tareas de cada uno de los integrantes del equipo docente: Se enunciarán las actividades que deberán cumplir los docentes. Incluir, si correspondiera, actividades de formación de recursos humanos tales como: coordinador y/o responsable de cursos, seminarios, talleres de formación del equipo docente (área o inter-área).

ANEXO



En acuerdo con la Resolución Rectorado N° 146 / 2022 y lo dispuesto por la OCA N° 1560/11 -y sus modificatorias- la asignatura que opte por la modalidad de enseñanza híbrida deberá especificar en su Plan de Trabajo Docente lo siguiente:

- En el punto 5: cronograma de clases y evaluaciones, indicar si se desarrollarán en espacios físicos o virtuales según el caso.
- En el punto 6: descripción de las actividades de enseñanza-aprendizaje que prevén desarrollar virtualmente.

